

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah

pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi, sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dan kompensasi yang ditegakkan. Kepuasan kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta kompensasi yang diberikan sehingga dapat tercapai tujuan Instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai baru merupakan suatu potensi belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat kepuasan kerja. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi. Sehingga motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain motivasi dapat sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang pegawai akan mau mengerahkan

segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat mendorong untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, sehingga hasil kerja yang dicapai akan memuaskan.

Motivasi saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat mencapai tingkat kepuasan kerja secara optimal. Masih diperlukan balas jasa dari perusahaan dengan bentuk riil yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2004: 357). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada suatu lembaga atau instansi. Bila suatu instansi menghendaki kepuasan kerja dari pegawainya, mau tidak mau instansi itu harus memberi perhatian pada masalah kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan kompensasi untuk karyawan. Selanjutnya akan nampak betapa pentingnya perhatian yang lebih serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan pegawai di suatu instansi yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta dengan hasil yang produktif. Untuk itulah, kiranya perlu

dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para pegawai instansi, melalui penerapan aspek motivasi dan pemberian kompensasi diharapkan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada lingkungan instansi tersebut.

Atas dasar pemikiran itulah, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan terutama di PT. Menara Kartika Buana Karanganyar, dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MENARA KARTIKA BUANA KARANGANYAR”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar?
2. Manakah diantara kompensasi dan motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar;
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi orang lain atau lembaga

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi merupakan karya ilmiah yang membutuhkan sistematika penulisan yang tepat. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang dasar teori yang ada hubungannya dengan rencana pemecahan masalah, yaitu berkenaan dengan Sumber Daya Manusia, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja, serta teori lain yang mendukung, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi kerangka pemikiran, data dan sumber data, metode penarikan populasi dan sampel, definisi operasional, pengukuran data metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum PT. Menara Kartika Buana Karanganyar, data yang diperoleh, analisa data, hasil analisa dan juga pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan suatu kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran kepada PT. Menara Kartika Buana Karanganyar yang mungkin berguna sebagai bahan pertimbangan manajemen dan mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN